

**Asignatura: Capacitación en Inserción Laboral**

**Tipo: Formación Permanente**

**Créditos: 2**

**Fecha tentativa: Miércoles de 15 a 17hs desde el 10 de Octubre al 7 de Noviembre**

**Cupos: 15**

**Carga Horaria presencial: 10hs**

**Profesor/a:**

**Prof. Adj. Ps. María Nelly Rodríguez**

**DESTINATARIOS:**

**Psicólogos**

**DESCRIPTORES: Inserción, Laboral,**

**Antecedentes y fundamentación.**

Los antecedentes inmediatos de la inserción laboral se encuentran en la orientación vocacional y en la orientación profesional, ésta última es también antecedente y consecuente de la conocida selección de personal. En ésta la asistencia es brindada a una institución. La forma tradicional ha sido elegir al *más apto*. Los llamados programas de selección se centran en la búsqueda, evaluación psicológica –entre otras- e inducción del candidato al cargo.

La concepción tradicional de esta tarea, fruto de la época y de una filosofía del trabajo y del trabajador, ha ido variando. Se ha enriquecido de avances tecnológicos, aportándose nuevos recursos técnicos y se ha enriquecido con nuevas posturas filosóficas en torno al trabajo y al trabajador.

En nuestra disciplina, los aportes del psicoanálisis y de la psicología social han sido fundamentales en la concepción de esta tarea, en el rol del psicólogo y en los roles del equipo intervinientes.

La psicología ha enriquecido el concepto de identidad laboral: ésta se va constituyendo a través de un largo proceso que tiene como punto de arranque los primeros vínculos madre-hijo, que posibilitan el sustento al recién nacido hasta poder llegar a generarse el auto sustento.

El trabajo se constituye en el cordón umbilical que une al hombre a la sociedad, junto con la palabra, lo modela como humano.

Nuestra identidad laboral se manifiesta en la manera única, peculiar con que dada uno de nosotros desempeñamos nuestro trabajo.

El medio laboral es un medio cambiante, continuamente las actividades laborales desaparecen, surgen o se modifican; el trabajador debe adaptarse a nuevas condiciones, buscar nuevas actividades que posibiliten su autosustento. El desempleo y la expectativa de desempleo inciden en su identidad laboral y por ende en toda su vida.

El medio laboral es un medio cambiante que exige una constante puesta al día.

Así como el trabajador, las instituciones también deben adaptarse a nuevas condiciones económicas, sociales y de alta competitividad.

Es desde esta perspectiva que utilizo el concepto de inserción laboral.

Integrar un trabajador a un cargo, en un momento dado, teniendo en cuenta la situación, el grupo de trabajo y las modalidades particulares de inserción laboral han dejado atrás la consigna de elegir al “más apto.”

El proceso de inserción laboral implica una tarea que va más allá de la solución a una vacante laboral, implica también un proceso de orientación en donde las partes intervinientes obtengan resultados beneficiosos.

Solucionar un problema a una institución, no sólo inmediato, sino favorecer la integración de un equipo de trabajo, centrado en la tarea, con roles definidos, que posibiliten una buena integración grupal, desarrollo de su capacidad, favoreciendo la realización personal y las metas de la institución.

Aportar a los candidatos – elegidos o no – un conocimiento de su modalidad de inserción laboral, que redunde en un beneficio para otras posibilidades.

Aportar al equipo interviniente en cada situación de asistencia, un conocimiento del trabajo y del trabajador que enriquezca su teorización y mejore sus recursos técnicos, produciendo nuevos conocimientos.

### **Marco Teórico**

Comentamos en el párrafo anterior que el trabajo es el cordón umbilical que une al hombre a la sociedad. Lo modela como humano, le otorga un lugar y una identidad. Nos identifica y somos identificados por los demás mediante nuestra actividad laboral.

Desde el punto de vista psicológico constituye uno de los principales componentes de la autoestima.

El trabajo es acción, su resultado está ligado a una actividad que conlleva gasto de energía y produce bienes.

Pasamos más de la mitad de nuestra vida, durante las dos terceras partes de nuestra vida, desempeñando un trabajo.

Podemos verlo como el ejemplo por excelencia de la capacidad de cooperación humana y como uno de los principales terrenos para el conflicto humano.

La lucha por los bienes que éste produce, ha generado a través de los siglos, guerras, luchas por el poder, sometimiento y condiciones inhumanas de unos a favor del ansia de riqueza y dominio de otros.

Los avances científicos en todas las áreas van posibilitando, mejores condiciones de vida, como también métodos cada día más sofisticados de explotación del hombre por el hombre.

Bajo estas circunstancias y acorde a sus posibilidades y las de su entorno, cada ser humano va desarrollando su identidad laboral que a partir de su modalidad de inserción laboral podemos aprehender y comprender.

La teoría psicoanalítica nos brinda un marco de comprensión y explicación de la constitución psíquica y de la dinámica profunda de la personalidad; es a partir de los aportes psicoanalíticos que buscamos un acercamiento a la comprensión de las vicisitudes del desarrollo de la identidad laboral y desde la práctica aportar nuevos recursos y conocimientos que enriquezcan y posibiliten nuevas posturas teóricas con la consiguiente incidencia en la práctica cotidiana de esta tarea.

**OBJETIVO:** El objetivo general es brindar desde la Psicología un modelo de trabajo para la tarea de inserción laboral. A partir de ésta y con el aporte psicológico psicoanalítico, abrir una puerta hacia la comprensión del desarrollo de la identidad laboral y cómo se manifiesta en los vínculos laborales cotidianos.

El modelo propuesto es el fruto de una experiencia de más de veinticinco años en esta actividad. Con él se busca proporcionar a los participantes, la concepción de la tarea desde un marco psicológico de reflexión y aprendizaje, en la cual los actores intervinientes se sientan beneficiados.

El objetivo específico es brindar recursos técnicos que faciliten y mejoren la inserción laboral de los nuevos funcionarios y del equipo de trabajo en general.

## **TEMARIO:**

### **Introducción**

El trabajo desde la Psicología.  
Desarrollo de la identidad laboral  
El desempleo y sus efectos psicológicos.

### **Concepto de inserción laboral**

Modelos de programa de inserción Laboral. Búsqueda de personal. Alternativas. Cómo elaborar anuncios. Medio. Consultante. Institución. Tarea

### **Entrevistas en Inserción Laboral**

Formación en entrevista. El aporte Psicológico-psicoanalítico. ObjetivoDe la entrevista. Tipos de entrevistas. Concepto de encuadre. Guías deEntrevista. Consideraciones éticas.

### **Perfil social, laboral, psicológico, médico.**

Consideraciones generales. Cómo leerlos. Profesionales intervinientes.

### **Evaluación**

Realización de una nota individual acerca de un programa de inserción laboral que incluya los puntos tratados.

## **BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:**

**Chiavenato, I (1998) *Administración de recursos humanos*. Colombia: Mc Graw Hill**

**Richino, S. (1996) *Selección de Personal*. Buenos Aires: Paidós**

**Rodríguez, M.N. (2009) *Inserción Laboral*. Guías de discusión. Material de circulación interna.**

**SISTEMA DE EVALUACIÓN: Trabajo final individual a presentar en la 8ª reunión.**

**FECHA DE ENTREGA TRABAJO FINAL:**

**ADMITE REELABORACIÓN?: SI  NO**

**FORMATO DE ENTREGA TRABAJO FINAL:**

**Electrónica y copia impresa.**

